Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 133 del 31 maggio 1961

Spedizione in abbonamento postale Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Mercoledì, 31 maggio 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. **431**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Ancona e Macerata.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. **432**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. **433**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Cremona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. **434**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. 431.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Ancona e Macerata.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958 per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto, per la provincia di Ancona, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra l'Unione Agricoltori della Provincia di Ancona e l'Associazione Dirigenti e Impiegati Tecnici Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali della Provincia di Ancona;

Visti, per la provincia di Macerata: il contratto collettivo integrativo 9 febbraio 1959, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori ed il Sindacato Provinciale Impiegati di Aziende Agricole e Forestali; l'accordo collettivo 26 settembre 1959, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori ed il Sindacato Provinciale degli Impiegati di Aziende Agricole e Forestali, la Federazione Provinciale Impiegati Tecnici Agricoli e Forestali — C.I.S.L. — la Camera Confederale del Lavoro — C.G.I.L. —, la Camera Sindacale Provinciale — U.I.L. —; e, in pari data, tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S.N.A.L. —;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Ancona, in data 8 aprile 1960 e n. 2 della provincia di Macerata, in data 3 giugno 1960, degli atti integrativi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la Previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Ancona, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo agli impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali

— per la provincia di Macerata, il contratto collettivo integrativo 9 febbraio 1959, relativo agli impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali, l'accordo collettivo 26 settembre 1959, per l'estensione alla C.I.S.L., C.G.I.L. e C.I.S.N.A.L. del contratto integrativo 9 febbraio 1959 e per la modifica dell'art. 5 del contratto stesso;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Ancona e Macerata.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 18 marzo 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *maggio* 1961
Atti del Governo, registro n. 136, *foglio n.* 143. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI ANCONA

L'anno 1959 il giorno 30 del mese di settembre in Ancona

tra

l'Unione Agricoltori della Provincia di Ancona, rappresentata dal suo presidente, avv. *Gennaro Carbone,* assistito dagli avv.ti *Ludovico Fattori, Achille Maggi* e *Franco Pandolfi*

e

l'Associazione Dirigenti e Impiegati Tecnici Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali della Provincia di Ancona, rappresentata dal suo presidente, perito agrario *Elio Carnevaletti.* assistito dai sigg. *Mario Sgariglia, Carlo Carloni* e *Willelmo Annibaldi.*

Si è stipulato il presente Contratto Provinciale ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali del 21 ottobre 1958.

Il presente Contratto ha pertanto efficacia per tutto il territorio della Provincia di Ancona.

Art. 1.

DURATA

Il presente Contratto ha la durata di anni tre a decorrere dal 1° gennaio 1959 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza.

Detto Contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

CATEGORIE

Le parti contraenti hanno stabilito di distinguere il personale dipendente da aziende agricole in due gruppi:

I Gruppo: Impiegati tecnici agricoli;

II Gruppo: Impiegati amministrativi.

Tanto il I che il II Gruppo vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

1ª *Categoria* - Impiegati tecnici o amministrativi alle dipendenze di una sola azienda agraria, con vero e proprio rapporto impiegatizio *e con vincolo di esclusività*;

2ª *Categoria* - Impiegati tecnici o amministrativi alle dipendenze di più aziende agrarie *con vincolo di esclusività,* e cioè con l'obbligo espresso di non assumere altri incarichi presso altre aziende senza il consenso delle aziende agrarie dalle quali dipendono;

3ª *Categoria* - Impiegati tecnici o amministrativi che prestano la loro opera presso più aziende, *senza vincolo di esclusività,* ma con rapporto caratterizzato dall'insieme dei seguenti elementi fondamentali:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore d'opera.

Quando non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente Contratto.

Tutti i tecnici agricoli, appartenenti alle tre Categorie del *I Gruppo,* sono da considerarsi impiegati di concetto. Gli impiegati amministrativi, appartenenti alle tre Categorie del *II Gruppo* vengono invece suddivisi in impiegati di concetto e impiegati d'ordine.

Sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore, o chi per esso, nell'organizzazione dell'azienda, con maggiore o minore autonomia di concezione e apporto di iniziativa, nell'ambito delle facoltà loro affidate; sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto d'iniziativa, assolvono determinate mansioni alle dirette dipendenze del conduttore, o chi per lui, o anche del personale di concetto.

Tenendo presenti i sopraelencati quattro elementi fondamentali che caratterizzano il rapporto impiegatizio, sono da ritenersi esclusi dalla disciplina del presente Contratto quei tecnici agricoli che esplicano esclusivamente l'incarico della compra-vendita del bestiame. senza alcuna altra mansione relativa all'allevamento del bestiame e al movimento di stalla.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Con riferimento all'art. 7 del Contratto Nazionale il periodo di prova è fissato entro il limite massimo di mesi *dodici* per gli impiegati di concetto, ed entro il limite massimo di mesi *sei* per gli impiegati d'ordine.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Le parti riconoscono che le disposizioni di legge sull'orario di lavoro sono applicabili soltanto agli impiegati amministrativi di una sola azienda agraria. Per i tecnici agricoli di qualsiasi categoria e per gli impiegati amministrativi che prestano la loro opera in più aziende agrarie, sia con o senza vincolo di esclusività, non sono applicabili le limitazioni dell'orario di lavoro, nè le maggiorazioni per il lavoro straordinario e festivo.

Per gli impiegati amministrativi dipendenti da una sola azienda agraria, il lavoro straordinario, e cioè quello compiuto oltre l'orario normale, non potrà superare le 2 ore giornaliere o le 12 settimanali e dovrà essere compensato con l'aumento del 25% sullo stipendio normale. Il lavoro compiuto nei giorni festivi e in domenica è considerato straordinario e sarà compensato con l'aumento del 50% sullo stipendio normale.

All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica verrà accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana. Lo importo del lavoro straordinario verrà corrisposto normalmente alla fine del mese.

Art. 5.

FERIE ANNUALI

Ferme restando tutte le altre norme di cui all'art. 13 del Contratto Nazionale, le parti riconoscono che le ferie annuali sono dovute soltanto agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da una sola azienda agraria.

Art. 6.

Ferme restando tutte le altre norme di cui all'art. 15 del Contratto Nazionale, le parti hanno convenuto di fissare i minimi di stipendio senza la corresponsione di cui al 2° capoverso di detto art. 15 del Contratto Nazionale e ciò per le particolari consuetudini di carattere provinciale. Le corresponsioni in natura di cui sopra (abitazione, orto, pollaio, legna), o parte di esse determineranno pertanto una riduzione della parte in denaro dello stipendio, da concordarsi tra le parti entro un minimo del 5 ed un massimo del 20%.

TABELLA STIPENDI

I Gruppo - Tecnici agricoli:

1ª *Categoria*: Gli stipendi minimi mensili degli impiegati tecnici alle dipendenze di una sola azienda sono fissati come segue:

a) impiegati tecnici con funzioni di direzione e sorveglianza generale su tutta l'azienda (Direttori):

	Grande azienda	Media azienda
Dottori in Agraria . .	L. 90.098	L. 82.933
Periti Agrari	» 82.933	» 75.785
Agenti Rurali ed altri .	» 75.785	» 70.063

b) impiegati tecnici con determinate e specifiche funzioni di concetto:

	Grande azienda	Media azienda
Dottori in Agraria . .	L. 75.785	L. 70.063
Periti Agrari	» 70.063	» 64.345
Agenti Rurali ed altri .	» 60.956	» 55.764

c) impiegati tecnici con determinate e specifiche funzioni di concetto, ma in subordine (Subagenti) ad altro impiegato:

	Grande azienda	Media azienda
Periti Agrari	L. 60.956	L. 55.764
Agenti Rurali ed altri .	» 50.046	» 47.186

Agli effetti della retribuzione si considerano grandi aziende quelle che superano la superficie di Ha 200, per la zona piano collinare, e quelle di Ha 400 per la zona montana.

2ª *Categoria*: Gli stipendi minimi degli impiegati tecnici alle dipendenze di più aziende agrarie, con vincolo di esclusività, saranno uguali a quelli degli impiegati appartenenti alla 1ª Categoria: tali minimi saranno naturalmente raggiunti dal complesso delle retribuzioni percepite, facendo carico a ciascuna azienda in relazione al suo reddito dominicale.

3ª *Categoria*: Il trattamento economico degli impiegati tecnici appartenenti a questa categoria è determinato sotto forma di percentuale sul reddito dominicale delle aziende amministrate. Detto reddito dominicale sarà quello del 1939, rivalutato ai sensi del regio decreto legge 4 aprile 1939, n. 589, cioè quello risultante a Catasto al 1° gennaio 1943.

Le percentuali saranno le seguenti:

a) impiegati tecnici con funzioni di direzione e sorveglianza generale su tutta l'azienda (Direttori):

Dottori in Agraria	654.97%	sul redd.	dominicale
Periti Agrari	601.98%	»	»
Agenti rurali ed altri	549.72%	»	»

b) impiegati tecnici con determinate e specifiche funzioni di concetto (agenti):

Dottori in Agraria	549,72%	sul redd.	dominicale
Periti Agrari	507,58%	»	»
Agenti rurali ed altri	446,30%	»	»

c) impiegati tecnici con specifiche e determinate funzioni di concetto ma in subordine (Subagenti) ad altro impiegato:

Periti Agrari	446,30%	sul redd.	dominicale
Agenti rurali ed altri	349.48%	»	»

Poichè tali percentuali sono riferite al compenso globale annuo, per stabilire lo stipendio mensile agli effetti delle indennità di licenziamento, l'importo di tali percentuali deve essere diviso per 12.

Il trattamento economico degli impiegati tecnici appartenenti alla 3ª Categoria, come determinato all'articolo 7, sarà applicabile quando il Reddito Dominicale complessivo delle Aziende amministrate non superi le L. 175.000.

Le Associazioni stipulanti si impegnano di accettare, a richiesta di una delle parti interessate, la sussistenza o meno di tale circostanza nei singoli casi concreti. Tale accertamento sarà vincolante tra le parti agli effetti dell'applicazione del presente contratto.

Nel caso che tale limite sia superato, non si applicano le norme relative ai minimi di stipendio.

II Gruppo — Impiegati amministrativi:

1ª *Categoria*: Gli stipendi minimi mensili degli impiegati amministrativi dipendenti da una sola azienda sono fissati come segue:

	Grande azienda	Media azienda
a) Impieg. di concetto	L. 68.630	L. 61.124

b) Impiegati d'ordine (Grande e media Azienda) L. 47.185.

2ª *Categoria*: Gli stipendi minimi degli impiegati amministrativi alle dipendenze di più aziende agrarie, con vincolo di esclusività, saranno uguali a quelli degli impiegati appartenenti alla 1ª Categoria: tali minimi saranno naturalmente raggiunti dal complesso delle retribuzioni percepite, facendo carico a ciascuna azienda in relazione al suo reddito dominicale.

3ª *Categoria*: Il trattamento economico degli impiegati amministrativi appartenenti a questa categoria, sarà stabilito per accordo fra le parti.

Art. 7.

MEZZI DI TRASPORTO

Agli impiegati di I Gruppo (1ª, 2ª e 3ª Categoria) che non siano provvisti di mezzi di trasporto a spese della azienda e che debbono, per esercitare le proprie funzioni, trasferirsi di frequente nei diversi poderi con mezzi propri, dovrà essere corrisposta una speciale indennità mensile o annuale in percentuale sullo stipendio a titolo di rimborso forfettario per spese di trasporto.

La percentuale è la seguente:

Per fiere fino a 5 km. 10%; fino a 10 km. 10%; fino a 20 km. 10%; fino a 30 km. 10%.

Per sopraluoghi fino a 5 km. 8%; fino a 10 km. 10%; fino a 20 km. 15%; fino a 30 km. 20%.

Totale: fino a 5 km. 18%; fino a 10 km. 20%; fino a 20 km. 25%; fino a 30 km. 30%.

La tabella « per sopraluoghi » si riferisce ai sopraluoghi effettuati in un solo podere e pertanto, qualora esistono più poderi, a diverse distanze, di proprietà della stessa azienda agraria, l'indennità sarà calcolata in base ad una media delle singole percentuali stabilite per le varie distanze.

La suddetta tabella deve intendersi esclusivamente per i tecnici agricoli che si servono, come mezzo di trasporto, di automobili di loro proprietà.

Per tutti gli altri mezzi di trasporto l'indennità viene ridotta del 50%. Tale indennità non deve essere considerata parte integrante dello stipendio e non deve essere conteggiata ai fini minimi di cui all'art. 6 del presente contratto, delle indennità di anzianità, di preavviso e di quanto altro.

Art. 8.

PAGAMENTO TASSE, IMPOSTE, CONTRIBUTI

Gli impiegati tecnici e amministrativi sono personalmente responsabili del materiale versamento delle tasse e imposte dovute dall'azienda sui loro emolumenti e su quelli del personale in sottordine, nonchè del versamento dei relativi contributi per assicurazioni sociali, assegni familiari, ecc. intendendosi che, fra gli obblighi assunti dall'impiegato tecnico e amministrativo, più elevato in grado, c'è anche quello di provvedere al versamento dei contributi e tasse dovuti, in nome e per conto dell'azienda, in relazione al contratto d'impiego proprio e dell'eventuale personale in sottordine. Qualora i predetti impiegati tecnici o amministrativi anticipino le somme per il pagamento delle suddette imposte e contributi assicurativi, essi avranno naturalmente diritto di rivalersi, nei confronti dei rispettivi proprietari, della parte di tali contributi che per legge sono a carico di questi ultimi.

In caso di procedimento contro i proprietari per irregolare od omesso versamento d'imposta o contributo, l'impiegato risponderà dei danni nei confronti dei proprietari (salvo il caso di irregolare o omessa denuncia da parte di questi).

Art. 9.

PREAVVISO

Ferme restando tutte le altre norme di cui all'art. 26 del Contratto Nazionale, le parti convengono di completare l'ultimo periodo aggiungendo le seguenti parole: « quando questi provi di dover partecipare a concorsi per l'assunzione di un nuovo impiego », così com'era detto nel Contratto Provinciale del 16 gennaio 1950.

Art. 10.

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Con riferimento all'art. 27 del Contratto Nazionale, le parti convengono di aggiungere, dopo il primo periodo, la seguente precisazione: « al datore di lavoro, che intende risolvere in tronco il contratto, è fatto obbligo di comunicare per iscritto al dipendente tale provvedimento ». Con riferimento alla lettera *d*) dello stesso art. 27, le parti riconoscono quali « mancanze gravi » quelle che costituiscono inosservanza o negligenza dei propri doveri di tecnico o impiegato amministrativo come descritti all'art. 8 del Contratto Nazionale e allo art. 8 del presente Contratto.

Tali mancanze debbono aver dato luogo alla applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *b*), *c*), *d*), dell'art. 24 del Contratto Nazionale.

Art. 11.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutto quanto non regolato dal presente Contratto valgono le norme del Contratto Nazionale 21 ottobre 1958, le disposizioni di legge e gli usi e consuetudini locali.

Art. 12.

DIRIGENTI DI AZIENDA

Per i dirigenti di Azienda le parti si richiamano all'apposito Contratto Nazionale di Lavoro del 6 agosto 1957, all'Accordo Nazionale per la Previdenza e Assistenza del 6 agosto 1957 e all'Accordo Nazionale di Scala Mobile del 26 aprile 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 9 FEBBRAIO 1959 INTEGRATIVO PER LA PROVINCIA DI MACERATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 21 OTTOBRE 1958 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI

L'anno 1959 il giorno 9 del mese di febbraio in Macerata nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori in Corso Cavour, n. 2

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente conte *Pier Francesco Leopardi* assistito dal direttore dott. *Domenico Luciani*

e

il Sindacato Provinciale degli Impiegati di Aziende Agricole e Forestali, rappresentato dal suo Presidente prof. *Giuseppe Silvetti* assistito dal Segretario perito agrario *Pietro Foschi*, si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati tecnici ed amministrativi di Aziende Agricole e Forestali stipulato in Roma il 21 ottobre 1958.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1959, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato, per egual periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno 3 mesi prima della scadenza. Detto Contratto resterà in vigore sino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della provincia di Macerata.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica, si classificano in Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Concetto ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi d'Ordine.

Sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore o chi per esso nell'organizzazione della azienda nel campo tecnico o amministrativo od in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concezione ed apporto di iniziativa nell'ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali.

Sono Impiegati d'Ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziativa, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico o amministrativo, alle dirette dipendenze del conduttore o chi per lui o anche del personale di concetto.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Grandi Aziende: di oltre ha. 150 di superficie seminativa;

Medie Aziende: da ha. 76 ad ha. 150 di superficie seminativa;

Piccole Aziende: fino ad ha. 75 di superficie seminativa.

Per la classificazione per le aziende di montagna (oltre i 600 m. sul livello del mare) le superfici di cui sopra sono raddoppiate.

Art. 5.

QUALIFICHE

1° Gruppo

Prima categoria: Direttori Tecnici ed Amministrativi:

che non essendo dirigenti di azienda, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa, collaborano direttamente con il conduttore o con il dirigente nella organizzazione dell'azienda per il maggior rendimento dell'attività cui sono preposti.

Seconda categoria: Agenti;

con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per lui e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa-tecnica collaborano nella gestione dell'azienda.

Terza categoria: Capi-reparto tecnici od amministrativi;

in base alle direttive ricevute esplicano la propria capacità professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti con corrispondente attività e responsabilità tecnica od amministrativa.

Quarta categoria: Sottoagenti ed impiegati amministrativi con funzioni di concetto;

secondo le particolari direttive loro impartite esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico od amministrativo inerenti all'attività dell'azienda, rispondono di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compiti loro affidati.

2° Gruppo

Prima categoria: Addetti ai servizi od ai reparti:

curano sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati di concetto eseguendone le istruzioni, il disbrigo di operazioni colturali e le lavorazioni industriali, vigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti, ovvero il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondendo, sia per il ramo tecnico che per quello amministrativo, dei risultati dell'attività cui sono specificatamente preposti e così dei capitali, dei materiali, documenti, ecc., ricevuti in consegna.

Seconda categoria: Assistenti;

seguendo gli ordini ricevuti caso per caso, curano la esecuzione di determinate categorie di lavori assegnandoli agli operai o coloni secondo le particolari attitudini di questi, propongono assunzioni e licenziamenti, provvedono ai cottimi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono ai lavoratori i terreni in compartecipazione, assistono alla esatta esecuzione delle lavorazioni colturali ed alla raccolta dei prodotti nonchè agli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono il compito di diretta assistenza e vigilanza sui coloni e sui lavoratori ai fini del migliore rendimento produttivo.

Terza categoria: Ausiliari;

alle dipendenze del personale di concetto ed in talune attività rappresentandolo, collaborano nell'azienda esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti nonchè sui coloni e sugli operai disponendo nei confronti di questi ultimi di poteri disciplinari (da non confondersi con i capisquadra ed i capi d'opera).

Quarta categoria: Amanuensi;

assolvono mansioni d'ufficio di volta in volta loro affidate.

TABELLA MINIMI MENSILI STIPENDIO

	Grandi aziende	Medie aziende	Piccole aziende
1° Gruppo - Impiegati di concetto:			
1ª *Categ.*: Direttori	79.000	71.000	64.000
2ª *Categ.*: Agenti	71.000	64.000	57.000
3ª *Categ.*: Capi-reparto	57.000	50.000	43.000
4ª *Categ.*: Sottoagenti	43.000	40.000	31.000
2° Gruppo - Impiegati d'ordine:			
1ª *Categ.*: Addetti ai servizi e reparti	38.000	34.000	28.000
2ª *Categ.*: Assistenti	34.000	30.000	25.000
3ª *Categ.*: Ausiliari	30.000	26.000	23.000
4ª *Categ.*: Amanuensi	26.000	23.000	20.000

Agli stipendi mensili risultanti dalla presente tabella si applica l'aumento del 10% per gli impiegati muniti di laurea.

Art. 6.

AUMENTI DI STIPENDIO PER MANCATA CORRESPONSIONE DI ABITAZIONE

Nel caso di mancata corresponsione della abitazione ed annessi sarà praticato il seguente aumento sugli stipendi mensili:

Casa ed annessi	15 %
Casa	10 %
Orto e pollaio	3 %
Legna ed illuminazione	2 %

Gli stipendi cui alla tabella si intendono maggiorati del 10% per attività esplicate in aziende irrigate ed in aziende a coltura industriale.

Quando l'impiegato oltre, alle specifiche mansioni proprie della sua qualifica, ha la responsabilità della contabilità, avrà diritto ad uno stipendio aumentato di una percentuale non inferiore al 10% per le contabilità normali e 20% per le contabilità a partita doppia.

Art. 7.

INDENNITÀ DI CAVALCATURA

Ai tecnici che non siano provvisti di mezzo di trasporto a spese dell'azienda e che debbono, per esercitare le proprie funzioni, trasferirsi frequentemente in diversi poderi con mezzi a proprie spese dovrà essere corrisposta una indennità pari a L. 1000 per ciascun ettaro accudito nelle zone di pianura e di collina, e a L. 500 nelle zone di montagna.

Art. 8.

Per ogni altra norma si fa riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro del 21 ottobre 1958 per gli impiegati di aziende agricole.

Sono salve le condizioni di miglior favore praticate agli impiegati dalle aziende datrici di lavoro in deroga ai limiti di retribuzione in denaro ed in natura stabiliti dal presente contratto integrativo.

TRATTAMENTO ECONOMICO AI TECNICI AGRICOLI IMPIEGATI DI PIU' AZIENDE

L'Unione Provinciale degli Agricoltori ed il Sindacato Provinciale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali della Provincia di Macerata danno per i tecnici agricoli alle dipendenze di più aziende, a titolo puramente orientativo, le seguenti forme e misure di retribuzione:

Forma Mista:

— proprietà fino ad Ha. 50: L. 650 per ettaro seminativo, più il 6,50% di cointeressenza sul prodotto vendibile netto di parte padronale;

— proprietà da 51 e 100 ettari: L. 650 per ettaro seminativo, più il 5,20% di cointeressenza del prodotto vendibile netto di parte padronale.

Forma Fissa:

— 5.20 volte il reddito dominicale, ferme restando L. 650 per ettaro, per i Dottori in Agraria e 4,50 volte il reddito dominicale per gli altri Tecnici, oltre L. 650 per ettaro.

Le suddette retribuzioni sono da tenersi presenti per i tecnici che svolgono mansione piena e sono legati al proprietario da vincolo di impiego continuo, poichè, in caso contrario, il rapporto deve considerarsi di libera professione.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO 26 SETTEMBRE 1959 PER LA ESTENSIONE ALLA C. I. S. L., C. G. I. L., U. I. L. E C. I. S. N. A. L. DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PER LA PROVINCIA DI MACERATA AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DEL 21 OTTOBRE 1958 E PER LA MODIFICA DELL'ART. 5 DEL CONTRATTO PREDETTO

L'anno 1959 addì 26 del mese di settembre presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Macerata, Corso Cavour, n. 2,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo direttore *Luciani dott. Domenico*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEGLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentato dal suo Presidente *Silvetti* prof. *Giuseppe*,

la FEDERAZIONE PROVINCIALE IMPIEGATI TECNICI AGRICOLI E FORESTALI, rappresentata dal sig. *Cingolani Dino*, assistito dal sig. *Venturi Domenico* della C.I.S.L.,

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO C.I.G.L., rappresentata dal sig. *Alimenti Claudio*,

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L., rappresentata dal suo segretario provinciale sig. *Faraoni Armando*.

L'anno 1959 addì 26 del mese di settembre, presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Macerata, corso Cavour, n. 2,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo direttore *Luciani* dott. *Domenico*,

e

l'UNIONE PROVINCIALE DEL LAVORO C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Alunni Armando*, assistito dal Coordinatore provinciale sig. *Ferroni Carlo*; si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Il contratto integrativo per la provincia di Macerata al contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali del 21 ottobre 1958, stipulato presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori in data 9 febbraio 1959, viene esteso ai lavoratori rappresentati dalla Federazione Provinciale Impiegati Agricoli e Forestali aderente alla C.I.S.L., dalla Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L., dalla Camera Sindacale Provinciale U.I.L. e dall'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L., con la stessa decorrenza prevista nell'accordo sopra richiamato.

Art. 2.

A completamento e chiarimento della parte dell'articolo 5 del contratto integrativo provinciale per gli impiegati tecnici ed amministrativi di azienda agricole stipulato il 9 febbraio 1959, relativa agli stipendi, si è convenuto quanto segue:

a) di maggiorare la retribuzione del Direttore munito di laurea nella misura del 10%;

b) di ridurre del 10% le retribuzioni relative agli impiegati del 1° gruppo (impiegati di concetto) non muniti di titolo specifico di studio.

Si precisa che per titolo di studio come sopra definito deve intendersi: diploma di laurea, diploma di scuola media superiore o titolo equipollente, licenza di scuola tecnica e pratica specializzata di agricoltura, patente rilasciata ai sensi del regio decreto 1° marzo 1928, n. 697.

Agli stipendi dovrà aggiungersi il cumulo dei punti di variazione della scala mobile, di cui agli accordi nazionali stipulati in materia.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. 432.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti: il contratto collettivo nazionale, 6 agosto 1957, per i dirigenti di aziende agricole e forestali; il contratto collettivo nazionale, 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Milano: il contratto collettivo integrativo 25 settembre 1959, per i dirigenti di aziende agricole e forestali stipulato tra il Sindacato Proprietari Conduttori, il Sindacato Affittuari Conduttori, l'Associazione Agricola tra Proprietari di Fondi e il Sindacato dei Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali; il contratto collettivo integrativo, 25 settembre 1959, per gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Milano, in data 30 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Milano:

— il contratto collettivo integrativo 25 settembre 1959, relativo ai dirigenti di aziende agricole e forestali;

— il contratto collettivo integrativo 25 settembre 1959, relativo agli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 18 marzo 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *maggio* 1961
Atti del Governo, registro n. 136, *foglio n.* 144. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 25 SETTEMBRE 1959 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI MILANO, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEL 6 AGOSTO 1957

Addì 25 settembre 1959 in Milano presso l'Unione Prov. Agricoltori

tra

il SINDACATO PROPRIETARI CONDUTTORI della Provincia di Milano rappresentato dal sig. avv. *Angelo Tavazza;*

il SINDACATO AFFITTUARI CONDUTTORI della Provincia di Milano rappresentato dal sig. dott. *Mario Gendarini;*

l'ASSOCIAZIONE AGRICOLA TRA PROPRIETARI DI FONDI della Provincia di Milano rappresentata dal sig. avv. *Luigi Davide Grassi*

e

il SINDACATO DEI DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI della Provincia di Milano rappresentato dal signor geom. *Aldo Resegotti* assistito dal sig. cav. *Nino Asti,* si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per i Dirigenti di aziende agricole e forestali della Provincia di Milano, integrativo al Contratto Nazionale stipulato in Roma il 6 agosto 1957.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto decorre dall'11 novembre 1959, ha la durata di 2 anni e si intende tacitamente rinnovato per un uguale periodo di tempo, qualora non venga disdetto con raccomandata R.R. da una delle parti contraenti, almeno 4 mesi prima della scadenza e così di seguito.

Detto contratto ancorchè disdettato manterrà la sua validità fino alla stipulazione del nuovo.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo regola i rapporti tra i datori di lavoro agricolo (i proprietari con beni affittati, i conduttori a qualsiasi titolo di aziende agricole e forestali anche per le attività affini o connesse con l'agricoltura) e i dirigenti di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA IL CONTRATTO

Agli effetti del presente contratto sono considerati dirigenti di aziende agricole e forestali coloro che sono investiti di tutti o di una parte importante dei poteri del datore di lavoro su tutta l'azienda o su di una parte di essa con struttura e funzioni autonome, con poteri di iniziativa ed ampie facoltà discrezionali nel campo tecnico o in quello amministrativo od in entrambi; in virtù di ampia procura espressa o tacita e che rispondono dell'andamento dell'azienda al datore di lavoro o a chi per lui.

Art. 4.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO ED A TERMINE

L'assunzione del dirigente può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito tra le parti, s'intende fatta a tempo indeterminato.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo di documento scritto (contratto individuale costituito anche da scambio di lettere) dal quale debbono risultare: la data di inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le condizioni del contratto individuale dovranno essere informate alle norme del presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Il contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione in cui dovranno essere precisati gli aspetti ed i termini dello speciale rapporto ed il corrispondente trattamento economico.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso ed alla indennità di anzianità, si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 5.

DIRIGENTI DI PIU' AZIENDE

Il presente contratto collettivo, salvo quanto disposto dall'ultimo comma del presente articolo, si applica

anche a coloro i quali, pure essendo al servizio di una sola azienda, esplicano la loro attività in più aziende di diversi datori di lavoro e a coloro i quali, per contratto di assunzione o per altro documento scritto posteriore, sono liberi di svolgere altre attività, anche non agricole, retribuite, purchè ricorra, congiuntamente e non isolatamente, l'insieme dei seguenti elementi:

a) attività riferita al complesso della gestione aziendale;

b) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

c) remunerazione periodica del dirigente;

d) rapporto continuativo tra i contraenti.

Nei casi previsti del presente articolo non sono applicabili le clausole inerenti ai minimi di stipendio ed alle ferie annuali.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Salvo esplicita clausola del contratto individuale con la quale si rinunci al periodo di prova o si limiti la prova stessa ad un periodo inferiore, l'assunzione del dirigente s'intende fatta per un periodo di prova non superiore ad un anno.

In mancanza del contratto scritto o, comunque, di lettera di assunzione, il dirigente si intende assunto senza prova ed alle condizioni tutte del presente contratto collettivo.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti risolvere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità. Il dirigente avrà però un periodo massimo di 60 giorni per lo sgombero dell'abitazione.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma.

Il periodo di prova deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio.

Qualora il contratto sia risolto durante il periodo di prova od al termine di esso, il dirigente ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Quando la risoluzione del rapporto avvenga per volontà del datore di lavoro, il dirigente ha diritto, per sè e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessarie a tornare al luogo di provenienza, nonchè al rimborso delle spese di trasporto del mobilio semprechè il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato col datore di lavoro.

Se il periodo di prova effetivamente prestato è superiore a mesi 6, il dirigente ha diritto, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del periodo di prova convenuto, ai corrispondenti dodicesimi della tredicesima mensilità.

Art. 7.

DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE

Il dirigente è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro, dedicando all'azienda, o a quella parte di essa che gli è stata affidata, tutta l'attività richiesta sia nel campo tecnico come in quello economico-amministrativo, per la sua normale gestione.

Egli è responsabile, di fronte al datore di lavoro, sempre nei limiti del mandato conferitogli, dell'attività produttiva o amministrativa, o di entrambe, dell'azienda affidatagli. Ha il dovere di prestare tutta la sua opera al fine di favorire il buon andamento generale, nonchè l'incremento produttivo dell'azienda razionalmente inteso ai buoni fini economici.

Il dirigente è responsabile di ogni atto compiuto nell'esplicazione del mandato ricevuto. Qualora il dirigente si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi e regolamenti o comunque di esercitare una qualsiasi funzione inerente al mandato ricevuto, deve prontamente informare il datore di lavoro o chi per lui.

Il dirigente, ove desideri svolgere un'attività di fuori dei compiti a lui derivanti dal rapporto, dovrà preventivamente ottenere l'autorizzazione del datore di lavoro.

E' vietato al dirigente:

a) di assumere incarichi incompatibili con le funzioni da esso esplicate nell'azienda;

b) di svolgere, anche se non retribuita, attività contrastante o comunque in concorrenza con gli interessi dell'azienda da cui dipende.

Art. 8.

STIPENDIO

La fissazione dello stipendio per il dirigente è lasciata all'accordo delle parti.

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio si intende l'insieme di tutte le corresponsioni di carattere continuativo godute dal dirigente, siano esse in denaro o in natura ivi compresi l'abitazione ed annessi, l'eventuale cointeressenza, gli eventuali premi di produzione, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Lo stipendio annuo complessivo, spettante al dirigente al servizio esclusivo di uno sola azienda, deve essere superiore al minimo concordato dalle organizzazioni sindacali componenti della Provincia di Milano per la più elevata categoria degli impiegati agricoli e per la corrispondente classificazione di aziende (grandi, medie); in ogni caso deve essere superiore allo stipendio di fatto (che non sia inferiore al minimo contrattuale) percepito dall'impiegato più elevato in grado nell'ambito dell'azienda, tenuto anche conto del titolo professionale.

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura, dovute al dirigente come parte di stipendio o da esso prelevate in più limitatamente al fabbisogno familiare, è fatta in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di Commercio per vendite all'ingrosso franco azienda al momento del prelievo per tutti gli altri.

Al dirigente che esplica la sua attività a servizio esclusivo di una sola azienda il datore di lavoro deve fornire in godimento: una abitazione decorosa provvista di illuminazione per le normali esigenze familiari, un appezzamento per l'orto, il pollaio; deve permettere il prelevamento della legna necessaria per usi domestici.

Per accordo tra le parti le corresponsioni in natura di cui sopra (abitazione, orto, pollaio, legna) possono essere sostituite da altre corresponsioni di valore equivalente o tradotte in denaro la cui entità, da precisarsi in contratto individuale, non può essere inferiore a quella spettante, prevista dal contratto integrativo provinciale per gli impiegati vigente in provincia di Milano, alla figura più elevata della categoria degli impiegati di concetto della corrispondente classificazione aziendale.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al dirigente un efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso non vi risieda; se il mezzo di trasporto non è fornito dall'azienda, ma dal dirigente questi ha diritto al relativo compenso a titolo di rimborso.

La parte di stipendio in denaro sarà pagata in mensilità posticipata.

Art. 9.

COINTERESSENZA

Lo stipendio può essere convenuto tra datore di lavoro e dirigente esclusivamente con il sistema della cointeressenza o anche parte in una quota fissa in denaro o natura e parte in una percentuale di cointeressenza.

I criteri sui quali si basano tali forme di pagamento ed ogni modalità relativa a questo debbono risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto; comunque l'importo totale annuo da percepirsi dal dirigente non può essere inferiore allo stipendio minimo previsto dal precedente art. 8, comma terzo.

Art. 10.

PREMI DI PRODUZIONE

Tra datore di lavoro e dirigente può essere convenuta a favore del secondo la corresponsione, in aggiunta allo stipendio di cui all'articolo 8, di premi annuali di produzione da computarsi sui maggiori utili realizzati dall'azienda dal momento dell'assunzione del dirigente o dal momento in cui viene adottato il premio di produzione.

I criteri di determinazione dei premi ed il modo di pagamento di essi debbono risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto.

Art. 11.

SCATTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Il dirigente, salvo l'eventuale trattamento in atto a lui più favorevole, ha diritto a sei aumenti periodici di stipendio, di cui tre triennali e tre quadriennali, nella misura del 5 % ciascuna da conteggiarsi sullo stipendio percepito alla data in cui è maturato il diritto al primo scatto.

I dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto si trovano già in servizio presso aziende agricole conservano il diritto agli scatti già maturati presso dette aziende secondo il disposto dell'art. 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di aziende agricole e forestali del 19 luglio 1949.

Ai dirigenti, i quali all'entrata in vigore del presente contratto abbiano già beneficiato di uno o più aumenti di stipendio per « scatti » di anzianità di servizio, sono scomputati gli « scatti » goduti dai 6 « scatti » previsti dal presente contratto.

Art. 12.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Il dirigente ha diritto alla tredicesima mensilità, pari allo stipendio percepito nel mese di dicembre.

Qualora nel contratto individuale sia stabilito uno stipendio globale annuo, esso deve intendersi comprensivo della tredicesima mensilità; in tal caso lo stipendio mensile corrisponde ad un tredicesimo di quello globale annuo.

La tredicesima mensilità deve essere corrisposta alla fine dell'anno solare.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il dirigente, salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 6, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato nell'anno solare.

Il mese iniziato viene considerato intero.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

Il dirigente che ha compiuto un anno di ininterrotto servizio nella stessa azienda ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito di giorni 30.

Le festività che cadono o all'inizio o alla fine del periodo di ferie non vanno computate.

I periodi di assenza per malattia, per infortuni, per cure stabilite dall'Opera Nazionale per gli Invalidi di Guerra, i permessi brevi, per motivi familiari od altri riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computabili nelle ferie.

Il datore di lavoro sceglie l'epoca in cui debbono essere godute le ferie, tenute presenti le necessità ed i desideri del dirigente e le inderogabili esigenze della conduzione dell'azienda.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma, ove le esigenze dell'azienda lo impongano, il datore di lavoro e il dirigente possono concordare di sostituire al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a dieci giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale di spettanza.

Superato il primo anno di servizio, in caso di risoluzione del rapporto durante l'anno, se il dirigente non ha ancora maturato il diritto alle ferie complete, gli spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato. Il datore di lavoro ha facoltà, in casi di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo, nel qual caso al dirigente compete il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede, salvo rimanendo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non godute.

L'indennità sostitutiva delle ferie non godute deve essere corrisposta ad ogni fine d'anno.

In caso di licenziamento o di dimissioni del dirigente dopo maturato il diritto alle ferie, ma prima del godimento di esse, il dirigente stesso ha diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il dirigente che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni da non computarsi agli effetti delle ferie annuali.

Durante il predetto congedo straordinario, il dirigente è considerato in attività di servizio ad ogni effetto: pertanto, per tutta la durata del congedo, ha diritto a tutte le competenze contrattuali.

Art. 15.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto e dell'alloggio per 12 mesi ed al seguente trattamento:

a) quattro mesi di stipendio intero e quattro di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio sino ai 5 anni;

b) sei mesi di stipendio intero e sei di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verifichino alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae di altri dodici mesi.

Superati i periodi di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dirigente corrispondendogli l'indennità sostitutiva del preavviso e quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dal dirigente in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto delle esigenze della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento della direzione dell'azienda, qualora al dirigente infortunato sia stata riconosciuta l'inabilità totale o permanente al lavoro, allo stesso non si conserverà il posto. In tal caso però il diritto da parte del datore di lavoro di sostituire il dirigente infortunato decorrerà dalla data in cui sarà stata riconosciuta la sua inabilità permanente. Il dirigente avrà però il diritto di usufruire del trattamento economico nonchè dell'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo ed in relazione alla sua anzianità, nonchè alla sua liquidazione dell'indennità di licenziamento e di preavviso nella misura prevista dagli articoli 23 e 27.

Art. 16.

TUTELA DELLA MATERNITÀ
ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge.

Art. 17.

TRASFERTE

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal dirigente per ragioni inerenti al proprio servizio, previa documentazione ove è possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto e alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 10 % a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Art. 18.

VARIAZIONI DI ATTRIBUZIONE
TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA

Il passaggio del dirigente da un servizio ad un altro di una stessa azienda, o da un'azienda ad un'altra di uno stesso datore di lavoro, non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

Il dirigente trasferito stabilmente da un'azienda ad un'altra di uno stesso datore di lavoro ha diritto, previa documentazione, al rimborso delle spese sostenute per il trasporto dell'intera famiglia e del mobilio, maggiorate del 10 %.

Art. 19.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO
RIDUZIONE DI AZIENDA

In caso di cessazione, trasformazione, trapasso, riduzione o liquidazione dell'azienda, salvo che il dirigente sia stato liquidato di ogni sua spettanza (compresa indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini), il rapporto di lavoro non si risolve e il dirigente conserva il diritto alle spettanze maturate e non liquidate all'atto della cessazione, trapasso, liquidazione, trasformazione dell'azienda anche nei confronti del nuovo titolare o, quando i titolari siano più d'uno, solidamente nei confronti di tutti.

Il dirigente che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare o la riduzione dell'azienda ha diritto a tutte le indennità spettantigli come se fosse stato licenziato.

Art. 20.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di impiego per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il dirigente ha diritto alla conservazione del posto purchè, in base all'art. 2 del D.L.C.P.S. n. 303, del 13 settembre 1946, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore di lavoro, con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computabile agli effetti dell'anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole al dirigente.

In caso di richiamo ordinario alle armi, il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia del dirigente

l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura, nonchè le concessioni dovute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione.

Il dirigente richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale ha diritto allo speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 21.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per quanto attiene la previdenza ed assistenza si fa riferimento al « Contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza ed assistenza degli impiegati dipendenti da aziende agricole e forestali del 31 luglio 1938 », e successive variazioni, all'Accordo Collettivo Nazionale relativo alla Previdenza ed Assistenza per i Dirigenti ed Impiegati di aziende agricole e forestali del 6 agosto 1957, al comma quarto del precedente articolo 13 del presente Contratto.

Art. 22.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO COMUNICAZIONE RELATIVA

Tanto il licenziamento come le dimissioni debbono darsi con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e con rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo 23.

Le parti, in quanto possibile, faranno in modo che la cessazione del rapporto coincida con la fine dell'anno agrario.

Art. 23.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

I termini di preavviso di cui all'art. 22 sono i seguenti:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

a) mesi 5 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore ai due anni;

b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavvviso.

In conseguenza il termine complessivo di preavviso come sopra dovuto non potrà comunque essere superiore a dodici mesi.

In caso di dimissioni da parte del dirigente il termine utile di preavviso è stabilito in mesi tre.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso, in ogni caso, decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è in facoltà del dirigente di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà al dirigente adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dal dirigente, quando questi debba partecipare a concorsi per l'assunzione del nuovo impiego.

Art. 24.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione dell'indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione del dirigente compreso l'eventuale periodo di prova;

2) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi e il periodo di assenza per malattia o infortunio;

3) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva;

4) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi di anno, mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

At. 25.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Ai dirigenti i quali si trovino nelle condizioni qui appresso precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende delle concessioni che col presente articolo vengono disposte, l'anzianità, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento ad essi spettante in base all'art. 23, verrà maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui appresso si precisa:

1) decorati al valore, dell'Ordine Militare, feriti di guerra, promossi per merito di guerra: 6 mesi;

2) mutilati di guerra: 1 anno;

3) ex combattenti con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a tre anni, se hanno prestato servizio in zona di operazione: 6 mesi:

4) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda, superiore a 3 anni e non superiore ai 6: i due terzi del servizio prestato in zona di operazione;

5) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda superiore a 6 anni: tutto il servizio prestato in zona d'operazione.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento dei tre o dei sei mesi di servizio e il dirigente non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale spettantegli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazione, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra dovrà essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro.

Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili.

Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, il dirigente dovrà presentare il proprio stato di servizio militare rilasciato dalle Autorità Militari e i brevetti di decorazione, ferite, mutilazioni.

Il diritto delle anzianità convenzionali può essere fatto valere una volta sola pertanto il datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi al dirigente secondo il disposto dell'art. 28, dovrà annotare se il dirigente che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiorazioni convenzionali di anzianità ed in che misura.

Nel caso che, avendone diritto, il dirigente non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità cui al presente articolo, dovrà essere indicato il motivo sul certificato di cui al precedente comma.

Art. 26.

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

E' fatto obbligo al dirigente di effettuare, al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco, all'atto della notifica di esso, la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate: tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti, ecc.

Effettuata la riconsegna di quanto già affidato al dirigente, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

In caso di risoluzione normale del rapporto, quando questo sia a tempo indeterminato, il datore di lavoro al momento della riconsegna dell'amministrazione da parte del dirigente è tenuto a comunicare a quest'ultimo il conteggio regolarmente sottoscritto di ogni spettanza ad esso dovuta.

All'atto di tale comunicazione il datore di lavoro è tenuto a versare al dirigente un congruo acconto sull'ammontare di dette spettanze.

Il datore di lavoro ha un termine di tre mesi dalla cessazione del rapporto per procedere al saldo della liquidazione.

Sulla somma dovuta a titolo di liquidazione, decurtata dell'acconto di cui sopra e di quanto dovuto dalla Cassa Nazionale Assistenza Impiegati Agricoli e Forestali, decorrono gli interessi legali a favore del dirigente.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE NORMALE DEL RAPPORTO E IN CASO DI MORTE DEL DIRIGENTE

Al dirigente, in caso di risoluzione normale del rapporto d'impiego, spetta, per il servizio prestato nella stessa azienda, una indennità di anzianità la cui entità è stabilita come segue:

a) una mensilità di stipendio (vedi art. 8) per ogni anno di servizio prestato nel periodo che va dall'1 novembre 1922 al 30 giugno 1957 ed anche dopo tale data per i dirigenti che non hanno raggiunto i 10 anni di anzianità di servizio sino al raggiungimento di essi;

b) 10 giorni di stipendio (vedi art. 8) per ogni anno di servizio prestato dopo il 1° luglio 1957 purchè siano stati compiuti i dieci anni di anzianità di servizio di cui alla lettera *a*);

c) il trattamento previsto dalla legge 13 novembre 1924, n. 1825, o quello consuetudinario più favorevole vigente in provincia per il servizio prestato anteriormente al 1° novembre 1922.

L'indennità relativa all'anzianità convenzionale alla quale il dirigente ha diritto in base all'art. 25 deve essere liquidata in ragione di un mese di stipendio per ogni anno di detta anzianità.

In caso di morte del dirigente le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del dirigente, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo.

Art. 28.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Al dirigente che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamento, il proprietario o conduttore ha l'obbligo di rilasciare, all'atto della cessazione stessa, un certificato dal quale risulti il tempo in cui il dirigente ha prestato servizio nell'azienda e le funzioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche cioè se tra dirigenti o datore di lavoro fosse sorta contestazione circa i diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verte sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

Art. 29.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Qualora insorgesse controversia tra datore di lavoro e dirigente per l'applicazione del presente contratto o di quello individuale e tale controversia non venisse risolta direttamente tra le parti, le Organizzazioni Sindacali, su richiesta di una di esse o di entrambe, si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 30.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo che dovessero insorgere in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di conciliazione.

Art. 31.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutto quanto non regolato del presente contratto valgono le disposizioni della legge sull'impiego privato, le norme del Codice Civile, gli usi e le consuetudini locali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 25 SETTEMBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI MILANO, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEL 21 OTTOBRE 1958

L'anno 1959 addì 25 settembre in Milano presso l'Unione Provinciale Agricoltori

tra

il SINDACATO PROPRIETARI CONDUTTORI della Provincia di Milano rappresentato dal sig. avv. *Angelo Tavazza*

il SINDACATO AFFITTUARI CONDUTTORI della Provincia di Milano rappresentato dal sig. dott. *Mario Gendarini*

l'ASSOCIAZIONE AGRICOLA TRA PROPRIETARI DI FONDI della Provincia di Milano rappresentata dal sig. avv. *Davide Luigi Grassi*

e

l'ASSOCIAZIONE DEI DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE FORESTALI della Provincia di Milano rappresentata dal sig. geom. *Aldo Resegotti* assistito dal sig. cav. *Nino Asti* si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della provincia di Milano, integrativo al contratto nazionale del 21 ottobre 1958.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dall'11 novembre 1959 ed avrà la durata di due anni e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con raccomandata R.R. da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza.

Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole forestali della Provincia di Milano che siano da considerarsi tali a sensi della legge 13 novembre 1924, n. 1825.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati cui il presente contratto si applica si classificano in impiegati tecnici ed amministrativi di concetto ed impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

Sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore o chi per esso nell'organizzazione dell'azienda nel campo tecnico o amministrativo od in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concessione ed apporto di iniziativa nell'ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali.

Sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziativa, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico o amministrativo, alle dirette dipendenze del conduttore o chi per lui o anche del personale di concetto.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

a) grandi aziende, oltre 100 ettari di superficie;
b) medie aziende, da 50 a 100 ettari di superficie;
c) piccole aziende, sino a 50 ettari di superficie.

La classificazione suddetta non è tassativa per le aziende ortoflorofrutticole specializzate, per le quali esigono diversi criteri di valutazione delle capacità tecniche dell'impiegato.

Art. 5.

QUALIFICHE

1ª *Categoria* - Direttori Tecnici ed amministrativi:

Che non essendo dirigenti di azienda, con autonomia di concessione e di apporto d'iniziativa, collaborano direttamente col conduttore o col dirigente nell'organizzazione dell'azienda per il maggior rendimento dell'attività cui sono preposti.

2ª *Categoria* - Agenti:

Con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per lui e con una certa autonomia di concezione e con apporto d'iniziativa tecnica collaborano nella gestione dell'azienda.

3ª *Categoria* - Capi reparto tecnici ed amministrativi e fattori dell'Alto milanese:

In base alle direttive ricevute esplicano la propria capacità professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti con corrispondente attività è responsabilità tecnica ed amministrativa.

I fattori dell'Alto milanese sono particolarmente addetti alla vigilanza della proprietà terriera, alla cura ed al controllo dei fabbricati rurali e delle piantagioni, alla sovraintendenza sui coloni per il rispetto dei capitolati di affittanza, alla consegna dei prodotti previsti dai capitolati stessi, alla riscossione dei canoni fittalizi compresa la tenuta dei registri e alla ordinaria amministrazione.

4ª *Categoria* - Sotto agenti ed impiegati amministrativi con funzioni di concetto:

Secondo le particolari direttive loro impartite esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico od amministrativo inerenti all'attività dell'azienda, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compiti loro affidati.

2° GRUPPO D'ORDINE

1ª *Categoria* - Addetti ai servizi od ai reparti:

Curano sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati di concetto e seguendo le istruzioni, il disbrigo di operazioni colturali, e le lavorazioni industriali, invigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti, ovvero il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondendo sia per il ramo tecnico che per quello amministrativo dei risultati delle attività cui sono specificatamente preposti e così dei capitali, dei materiali, documenti, ecc., ricevuti in consegna.

2ª *Categoria* - Assistenti:

Seguendo gli ordini ricevuti caso per caso, curano l'esecuzione di determinate categorie di lavori assegnandoli agli operai e coloni secondo le particolari attitudini di questi: propongono assunzioni e licenziamenti, provvedono ai cottimi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono ai lavoratori i terreni in compartecipazione, assistono all'esatta esecuzione delle lavorazioni colturali ed alla raccolta dei prodotti nonché degli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono al compito di diretta assistenza e vigilanza sui coloni e sui lavoratori ai fini del loro miglior rendimento produttivo.

3ª *Categoria* - Ausiliari:

Alle dipendenze del personale di concetto ed in talune attività rappresentandole, collaborano nell'azienda esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti nonché sui coloni e sugli operai disponendo nei confronti di questi ultimi di poteri disciplinari (da non confondersi con i capi squadra ed i capi d'opera).

4ª *Categoria* - Amanuensi:

Assolvono mansioni di volta in volta loro affidate.

MINIMI DI STIPENDIO MENSILI

Rivalutati col conglobamento dell'indennità di contingenza, a tutto il 10 novembre 1959.

1° GRUPPO - *Impiegati di concetto*

	Grandi Aziende Lire	Medie Aziende Lire	Piccole Aziende Lire
1ª Cat. - Direttori	80.000	75.000	70.000
2ª Cat. - Agenti	75.000	70.000	65.000
3ª Cat. - Capi Reparto e Fattori dell'Alto milanese	70.000	65.000	60.000
4ª Cat. - Sotto agenti	65.000	60.000	55.000

2° GRUPPO - *Impiegati d'ordine*

	Grandi Aziende Lire	Medie Aziende Lire	Piccole Aziende Lire
1ª Cat. - Addetti ai servizi e reparti	55.000	50.000	45.000
2ª Cat. - Assistenti	50.000	45.000	40.000
3ª Cat. - Ausiliari	45.000	40.000	35.000
4ª Cat. - Amanuensi	40.000	35.000	30.000

Agli stipendi mensili soprariportati si applica:

a) l'aumento del 15% per gli impiegati dei due gruppi muniti di laurea;

b) l'aumento del 10 % per gli impiegati dei due gruppi muniti di diploma di scuola media superiore o titolo equipollente;

c) l'aumento del 5% per gli impiegati dei due gruppi muniti di licenza di scuole tecniche pratiche e speciali di agricoltura rilasciata ai sensi del R. D. 1° marzo 1928, n. 697.

Sono salve le condizioni di miglior favore per gli impiegati fissati nei contratti individuali.

Abitazione

In caso di mancata corresponsione dell'abitazione ed annessi in azienda, previsti dall'art. 7 sarà praticato all'impiegato sui dodici mesi di stipendio, l'aumento del 10% per la casa, 3% per l'orto e pollaio, 2% per la legna ed illuminazione.

Vitto

Qualora l'impiegato consumi i pasti in famiglia del datore di lavoro la trattenuta sarà applicata in ragione del 30% sui dodici mesi di stipendio.

Revisione degli stipendi

I suddetti stipendi sono suscettibili di revisione in base all'applicazione dell'accordo nazionale di scala mobile stipulato il 26 aprile 1954 in Roma fra le competenti Federazioni di categoria.

Art. 6.

COINTERESSENZA

Al fine del maggior incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'azienda, e di una solidale collaborazione fra datore di lavoro ed impiegati appartenenti alle categorie direttive o addetti alle colture e agli allevamenti, potrà essere convenuto, in tutto od in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza.

I criteri della cointeressenza debbono essere stabiliti d'accordo fra datore di lavoro ed impiegato e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto. In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non potrà essere inferio-

re a quello previsto dal presente contratto integrativo per il gruppo e categoria al quale l'impiegato appartiene.

Art. 7.

STIPENDIO

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio si intende l'insieme di tutte le corresponsioni di carattere continuativo godute dall'impiegato, sotto qualunque titolo o forma, siano esse in denaro o in natura, ivi compresa l'indennità di contingenza.

La valutazione in danaro delle corresponsioni in natura dovute all'impiegato come parte di stipendio, oppure prelevate in più del medesimo, ma sempre limitatamente al fabbisogno familiare, è fatta in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di Commercio per vendita all'ingrosso franco azienda, al momento del prelievo per tutti gli altri.

All'impiegato che esplica la sua attività a servizio esclusivo di un'azienda e che per ragioni di lavoro vi deve risiedere, il datore di lavoro deve fornire in godimento un'abitazione decorosa, provvista di illuminazione per le normali esigenze familiari, un appezzamento per l'orto e il pollaio e deve concedere inoltre il prelevamento gratuito della legna necessaria per usi domestici.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un adeguato efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso non vi risieda.

Se il mezzo di trasporto non è fornito dall'azienda ma dall'impiegato, questi ha diritto ad un compenso a titolo di rimborso spese; tale compenso dovrà risultare distinto dallo stipendio.

La parte di stipendio che viene corrisposta in danaro sarà pagata in mensilità posticipate.

Art. 8.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari allo stipendio mensile percepito nel mese di dicembre.

La tredicesima mensilità verrà corrisposta alla fine dell'anno solare; è frazionabile in dodicesimi nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno.

La corresponsione compete anche nel caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, purchè il servizio effettivamente prestato sia superiore ai 3 mesi.

Art. 9.

SCATTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'impiegato, salvo l'eventuale trattamento in atto a lui più favorevole, ha diritto a n. 5 aumenti di stipendio triennali, nella misura del 5% ciascuno da calcolarsi sui minimi di stipendio previsti dal presente contratto per la categoria cui egli appartiene.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali, agli aumenti periodici già maturati verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

Gli impiegati che alla data di entrata in vigore del presente contratto si trovino già in servizio presso le aziende agricole, conservano il diritto agli scatti già maturati presso dette aziende secondo il disposto dell'art. 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di aziende agricole e forestali del 19 luglio 1949.

Agli impiegati, i quali all'entrata in vigore del presente contratto, abbiano già beneficiato di uno o più aumenti di stipendio per scatti di anzianità di servizio, sono scomputati gli scatti goduti dai 5 scatti previsti dal presente articolo.

Art. 10.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente.

In questo caso però non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel presente contratto.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita, dal prestatore di opera.

Quando invece non coesistano i quattro elementi sopra elencati il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente contratto.

Art. 11.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno, e salvo sia diversamente stabilito tra le parti, s'intende a tempo indeterminato.

Il contratto con prefissione di termine deve essere giustificato dalla specialità del rapporto o deve risultare da atto scritto nel quale sia determinato anche il particolare trattamento economico.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data d'inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le clausole concordate devono essere uniformate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzioni deve risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso ed alla indennità di anzianità si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 12.

APPRENDISTATO

I giovani che per la prima volta vengono impiegati nell'azienda potranno sottostare ad un periodo di apprendistato della seguente durata.

2 anni per i giovani di età inferiore ai 21 anni;

1 anno per quelli di età superiore ai 21 anni;

Il datore di lavoro deve garantire l'efficacia del tirocinio, assicurare all'apprendista il suo sostentamento, con l'obbligo di corrispondergli un compenso a seconda del rendimento.

Agli apprendisti non si applicano le norme del presente contratto, ma quando essi vengono assunti definitivamente nell'azienda, la loro anzianità sarà computata dal giorno in cui iniziarono la loro attività di apprendista.

Al termine dell'apprendistato i datori di lavoro dovranno rilasciare un certificato che attesti l'avvenuto periodo di pratica.

I datori di lavoro non possono pretendere un nuovo apprendistato da coloro che siano muniti del certificato di cui sopra.

Coloro che abbiano compiuto il periodo di apprendistato nella stessa azienda e che siano stati assunti, sono esclusi dal periodo di prova.

Art. 13.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di atto scritto di assunzione, l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto per il gruppo e la categoria cui l'impiegato stesso appartiene in base alle funzioni esplicate.

L'eventuale periodo di prova deve essere stabilito da esplicita clausola di impegno individuale che le parti possono fissare con un minimo di 3 ed un massimo di 12 mesi per il 1° gruppo di concetto, con un minimo di 3 ad un massimo di 6 mesi per il 2° gruppo d'ordine.

Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato il datore di lavoro deve fare denuncia alla Cassa Nazionale di Assistenza per gli impiegati agricoli e forestali.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza ed alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio, anche se sottoposto a periodo di prova.

I relativi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova, salvo conguaglio.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità.

L'impiegato ha trenta giorni di tempo per lo sgombero dell'abitazione, se assunto con periodo di prova pari o inferiore a 6 mesi, 60 giorni se è assunto con periodo di prova superiore a 6 mesi. Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza nessuna necessità di conferma.

Il periodo di prova deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio.

Qualora il contratto venga risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Quando la risoluzione del rapporto avviene per volontà del datore di lavoro l'impiegato ha diritto per sè e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessarie per ritornare al luogo di provenienza nonchè al rimborso delle spese di trasporto del mobilio semprechè il trasferimento in aziende della famiglia sia stato concordato col datore di lavoro.

Art. 14.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'azienda, o a parte di essa, secondo le mansioni che gli sono state affidate, tutta l'attività richiesta, sia nel campo tecnico come in quello economico-amministrativo, dalla normale gestione dell'azienda stessa. Egli è tenuto ad osservare i regolamenti e le norme in uso nell'azienda, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e con gli impegni individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli:

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata, secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario o conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della Cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengono affidate;

c) dall'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali o di altre autorità competenti, dei contratti di lavoro e dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze, ecc. o comunque si trovi nella impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile, il datore di lavoro o chi per esso.

L'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda non potrà esplicare attività professionali estranee all'azienda, nè qualsiasi altra attività comunque compensata, salvo il caso di contrario accordo tra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato ed a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Art 15.

CAMBIAMENTO DI FUNZIONI E VARIAZIONI DI QUALIFICA

Qualora le funzioni effettivamente svolte dall'impiegato superino con carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi i limiti della qualifica attribuitagli, l'impiegato ha diritto al passaggio alla qualifica superiore.

Se durante il rapporto d'impiego tale differenza di qualifica non viene riconosciuta dal datore di lavoro, l'impiegato potrà far valere i suoi diritti all'atto della liquidazione per risoluzione del rapporto nei termini della prescrizione.

La temporanea sostituzione di un impiegato appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere la qualifica stessa, ma dà diritto invece alla relativa retribuzione per il periodo della sostituzione.

La sostituzione è ammessa per ferie, malattie, permessi per esigenze familiari e richiamo alle armi.

Art. 16.

ORARIO

Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge, tenendo conto delle caratteristiche della prestazione impiegatizia in agricoltura.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, cioè quello compiuto oltre l'orario normale, non può superare le due ore giornaliere o le dodici settimanali e deve essere compensato con l'aumento del 25% sullo stipendio normale.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e in domenica è considerato straordinario e viene compensato con l'aumento del 50% sullo stipendio normale.

Tuttavia anche in detti giorni l'impiegato non deve trascurare le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale e deve altresì curare l'esecuzione di lavori di carattere eccezionale ed urgente, senza che per ciò gli sia dovuto compenso straordinario.

All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica viene accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana.

L'importo del lavoro straordinario deve essere corrisposto a fine mese.

Art. 18.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Per quanto attiene alle festività nazionali si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 19.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo che ha compiuto un anno di ininterrotto servizio nella stessa azienda ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, compreso il primo, ad un periodo di ferie retribuite. Il periodo di ferie non può essere inferiore a:

giorni 20 in caso di anzianità non superiore a 5 anni;

giorni 30 in caso di anzianità di servizio oltre i 5 anni.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio o alla fine di essi.

Le assenze per malattie, infortuni, i periodi di cura stabiliti dall'Opera Nazionale per gli invalidi di guerra, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri motivi giustificati, riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computabili nelle ferie. E' rimessa al datore di lavoro, la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie, tenuti presenti i desideri dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongano, il datore di lavoro e l'impiegato possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a 10 giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo salvo in tal caso il diritto di rimborso all'impiegato delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non godute.

L'impiegato che per esigenze di servizio non ha usufruito, in tutto o in parte, del periodo di ferie spettantegli ha diritto all'indennità sostitutiva per i giorni non goduti, da corrispondersi alla fine dell'anno in cui matura il diritto.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'impiegato, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esso, l'impiegato ha diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute.

Quando, all'atto del licenziamento, l'impiegato non abbia maturato il diritto al periodo completo di ferie annuali gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

Durante questo congedo l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non viene computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 21.

MALATTIE E INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e 3 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 5 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio di oltre 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino alla durata di dodici mesi, ma senza diritto alla corresponsione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alle lettere *a)* e *b)*.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae di altri dodici mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato corrispondendogli l'indennità sostitutiva di preavviso e quella di anzianità salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto delle esigenze della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato infortunato sia stata riconosciuta l'inabilità totale o permanente al lavoro, allo stesso non si conserverà il posto. In tal caso il diritto da parte del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui sarà riconosciuta la sua inabilità permanente.

L'impiegato avrà però il diritto di usufruire del trattamento economico nonchè dell'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo ed in relazione alla sua anzianità, nonchè alla liquidazione dell'indennità di preavviso e di licenziamento nella misura prevista dagli articoli 26 e 28.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge.

Art. 23.

TRASFERTE

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al servizio, previa documentazione ove è possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto e alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 10% a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Sono ammesse le forfettizzazioni.

Art. 24.

VARIAZIONI DI SERVIZIO TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA

Il passaggio dell'impiegato da un servizio ad un altro di una stessa azienda o da un'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

L'impiegato trasferito stabilmente da un'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro ha diritto al rimborso delle spese sostenute, previa documentazione, per il trasporto della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 10%.

Art. 25.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, RIDUZIONE DI AZIENDA

In caso di cessazione, trasformazione, trapasso, riduzione o liquidazione dell'azienda, salvo che l'impiegato sia stato liquidato in ogni sua spettanza (compresa l'indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini), il rapporto di lavoro non si risolve e l'impiegato conserva il diritto alle spettanze, maturate e non liquidate all'atto della cessazione, trapasso, liquidazione, trasformazione dell'azienda anche nei confronti del nuovo titolare, o quando i titolari siano più d'uno, solidalmente nei confronti di tutti.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare o le conseguenze derivanti dalla riduzione dell'azienda ha diritto a tutte le indennità spettantegli come se fosse stato licenziato.

Art. 26.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di stipendio e non oltre il termine di un mese dall'accertamento della mancanza;

d) sospensione dal servizio e dall'assegno in denaro per un periodo non superiore ad un mese;

e) risoluzione in tronco del contratto quando ricorrano gli estremi di cui all'art. 27 e secondo le norme in esso contenute.

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni dell'impiegato. Il provvedimento di licenziamento in tronco sarà notificato nei modi di legge.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dall'impiegato e conseguente risarcimento.

Art. 27.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolari contemplati nel presente contratto, avviene nel modo seguente:

1) per licenziamento da parte del datore di lavoro;

2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono darsi per iscritto a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preav-

viso di cui all'articolo seguente e saranno possibilmente notificati in modo che la cessazione abbia luogo alla fine dell'anno agrario.

Art. 28.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto d'impiego non può avvenire senza preavviso, ed il termine di esso è stabilito nel modo seguente.

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

Per gli impiegati di concetto:

a) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

b) 6 mesi in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 8 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per gli impiegati d'ordine:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni:

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni:

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni:

d) 6 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso, in caso di dimissioni da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi 3 e per l'impiegato d'ordine in mesi uno.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso decorrono, in ogni caso dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'azienda e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso, il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

Art. 29.

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto nè il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento senza preavviso nè indennità, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) condanne penali, anche condizionali per reati dolosi eccettuate le contravvenzioni;

c) abuso di potere, disonestà, pregiudizievole trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

d) recidività in mancanze gravi che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi, fra le giuste cause di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento di esso di oltre 3 mesi;

c) modifica delle pattuizioni del contratto individuale se non concordate con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa sono dovute all'impiegato l'indennità di preavviso oltre quella di anzianità, come se fosse avvenuto il licenziamento.

In caso di licenziamento o di dimissioni in tronco è in facoltà dell'impiegato di usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di mesi due dalla notifica, previa corresponsione di un canone di affitto pari all'importo della valutazione convenzionale dell'alloggio ed annessi quale è previsto dal presente contratto.

Al termine del secondo mese l'impiegato dovrà lasciare libera l'abitazione da persone e cose, senza necessità di ulteriore disdetta.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ
PER LA CESSAZIONE NORMALE DEL RAPPORTO
E IN CASO DI MORTE DELL'IMPIEGATO

All'impiegato in caso di risoluzione normale del rapporto di lavoro, spetta una indennità di anzianità pari ad una mensilità di stipendio (vedi art. 7) per ogni anno di servizio prestato nella stessa azienda.

L'indennità relativa all'anzianità convenzionale, prevista dall'articolo 31, deve essere liquidata in ragione di una mensilità di stipendio per ogni anno di detta anzianità convenzionale.

In caso di morte dell'impiegato le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'art. 2122 del C.C., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, i parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo.

Art. 31.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione dell'indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione dell'impiegato compreso l'eventuale periodo di prova e di apprendistato;

2) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi e il periodo di assenza per malattia o infortunio;

3) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva;

4) il mese cominciato si considera intero, le frazioni di un anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi di anno di servizio, mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

Art. 32.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Agli impiegati i quali si trovino nelle condizioni qui appresso precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende delle concessioni che col presente articolo vengono disposte, l'anzianità, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento ad essi spettante in base all'art. 29 verrà maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui appresso si precisa:

1) decorati al valore, dell'Ordine Militare, feriti di guerra, promossi per merito di guerra: 6 mesi;

2) mutilati di guerra: 1 anno;

3) ex combattenti con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a tre anni, se hanno prestato servizio in zona di operazione: 6 mesi;

4) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda, superiore a tre anni e non superiore ai sei: i due terzi del servizio prestato in zona di operazione;

5) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda superiore a sei anni: tutto il servizio prestato in zona di operazione.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento dei tre o dei sei anni di servizio e l'impiegato non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale spettantegli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazione, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra dovrà essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro.

Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili.

Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, l'impiegato dovrà presentare il proprio stato di servizio militare rilasciato dalle Autorità Militari e i brevetti di decorazione, ferite, mutilazioni.

Il diritto delle anzianità convenzionali, può essere fatto valere una volta sola: pertanto il datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi all'impiegato secondo il disposto dell'art. 34, dovrà annotare se l'impiegato che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiorazioni di anzianità ed in che misura.

Nel caso che avendone diritto, l'impiegato non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità di cui al precedente articolo, dovrà essere indicato il motivo sul certificato di cui al presente comma.

Art. 33.

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, è fatto obbligo all'impiegato di effettuare la riconsegna di quanto gli è stato effettivamente affidato dal datore di lavoro, in relazione alle mansioni espletate: tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti, ecc.

Effettuata la riconsegna di quanto già affidato all'impiegato, il datore gliene rilascerà ricevuta.

In caso di risoluzione normale del rapporto quando questo sia a tempo indeterminato, deve contemporaneamente comunicare all'impiegato il conteggio regolarmente sottoscritto di ogni spettanza ad esso dovuta.

All'atto di tale comunicazione il datore di lavoro è tenuto a versare all'impiegato un congruo acconto sull'ammontare di dette spettanze.

Il datore di lavoro ha un termine di due mesi dalla cessazione del rapporto per procedere al saldo della liquidazione.

Sulla somma dovuta a titolo di liquidazione, decurtata dall'acconto di cui sopra e di quanto dovuto dalla Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati agricoli e forestali, decorrono gli interessi legali a favore dell'impiegato.

Art. 34.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto d'impiego per tutto il periodo del servizio militare di leva e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto, purché in base allo articolo 2 del D.L.C.P.S. n. 302, del 13 settembre 1946, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore di lavoro, con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti della anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole all'impiegato.

In caso di richiamo ordinario sotto le armi il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio in denaro.

Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura, nonché le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione. L'impiegato richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale gode del particolare trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 35.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

All'impiegato che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamen-

to, il proprietario o conduttore ha l'obbligo di rilasciare, all'atto della cessazione stessa, un certificato dal quale risulti il tempo in cui l'impiegato ha prestato servizio nell'azienda e le funzioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche cioè se tra l'impiegato e il datore di lavoro fosse sorta contestazione circa i diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verte sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

Art. 36.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Per quanto attiene la previdenza ed assistenza si fa riferimento al « Contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza ed assistenza degli impiegati dipendenti da aziende agricole e forestali del 31 luglio 1938 », e successive variazioni, allo Accordo Collettivo Nazionale relativo alla Previdenza ed Assistenza per i Dirigenti ed Impiegati di aziende agricole e forestali del 6 agosto 1957, al comma quarto del precedente art. 13 del presente Contratto.

Art. 37.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro ed impiegato per la applicazione del presente contratto o di quello individuale le Organizzazioni Sindacali, su richiesta di una di esse o di entrambe, si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 38.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo che dovessero insorgere in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto saranno deferite alle Organizzazioni Sindacali contraenti per il tentativo di conciliazione.

Art. 39.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le disposizioni di legge sull'impiego privato, le norme del Codice Civile, gli usi e le consuetudini locali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. 433.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Cremona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti il contratto collettivo nazionale 6 agosto 1957, per i dirigenti di aziende agricole e forestali; il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Cremona: il contratto collettivo integrativo 8 settembre 1959, per i dirigenti tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori e l'Associazione dei Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali; il contratto collettivo integrativo 8 settembre 1959, per gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, stipulato fra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo integrativo di pari data;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 e n. 8 della provincia di Cremona, in data 23 e 28 aprile 1960, dei contratti collettivi integrativi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decrèta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Cremona:

il contratto collettivo integrativo 8 settembre 1959, relativo ai dirigenti tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende agricole e forestali;

il contratto collettivo integrativo 8 settembre 1959, relativo agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende agricole e forestali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Cremona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta Ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 18 marzo 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *maggio* 1961
Atti del Governo, registro n. 136, *foglio n.* 145 — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 8 SETTEMBRE 1959 INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 6 AGOSTO 1957 PER I DIRIGENTI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, DA VALERE PER LA PROVINCIA DI CREMONA

L'anno 1959 addì 8 del mese di settembre, presso la sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori di Cremona

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente comm. *Francesco Achilli*

e

l'ASSOCIAZIONE DEI DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI di aziende agricole e forestali della provincia di Cremona rappresentata dal dott. *Gaetano Tronco*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro integrativo al Contrato Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Tecnici ed Amministrativi di aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 6 agosto 1957.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto decorre dall'8 settembre 1959 ed avrà la durata di un anno e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di aziende agricole, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) ed i dirigenti tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della Provincia di Cremona.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Agli effetti del presente Contratto sono considerati Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali coloro che sono rivestiti di tutti o di una parte importante dei poteri del datore di lavoro su tutta l'azienda o su di una parte di essa con struttura e funzioni autonome, con poteri di iniziativa ed ampie facoltà discrezionali nel campo tecnico o in quello amministrativo od in entrambi, in virtù di ampia procura espressa o tacita e che rispondono dell'andamento dell'azienda al datore di lavoro o chi per lui.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Agli effetti della determinazione dei minimi di stipendio, le aziende agricole sono classificate come appresso:

Grandi aziende: sono quelle aventi una superficie complessiva superiore ai 150 Ettari;

Medie aziende: sono quelle che hanno una superficie superiore ai 60 Ettari e fino ai 150 Ettari;

Piccole aziende: sono quelle che hanno una superficie complessiva inferiore ai 60 Ettari.

Art. 5.

RETRIBUZIONI MENSILI
(minimi di stipendio fissati l'11-11-1956)

1. Dirigenti grandi aziende . . .	L. 130.000
2. Dirigenti medie aziende . . .	» 110.000
3. Dirigenti piccole aziende . . .	» 90.000

Ai dirigenti in possesso di laurea, i minimi di stipendio verranno aumentati del 12% e per quelli in possesso di diploma o di titolo equipollente dell'8%.

Art. 6.

GENERI IN NATURA - CASA DI ABITAZIONE

Al dirigente agricolo dovrà essere fornita una casa di abitazione decorosa, provvista di illuminazione e di ampiezza sufficiente per esso e la sua famiglia. Così pure dovrà essere assegnato un appezzamento di terreno da adibirsi ad orto.

Qualora non sia possibile al conduttore l'assegnazione al dirigente dipendente della casa e dell'orto, il prestatore d'opera avrà diritto ad un compenso sostitutivo fissato forfettariamente in L. 30.000, annuali.

Il dirigente avrà diritto al prelievo di n. 30 quintali di legna da ardere.

E' facoltà del prestatore d'opera richiedere al conduttore l'assegnazione dei generi in natura nella misura necessaria al mantenimento della propria famiglia. Tali generi saranno pagati dal richiedente secondo i bollettini delle medie annuali fissate dalla Camera di Commercio di Cremona.

Art. 7.

INDENNITA COMPENSATIVA LAVORO STRAORDINARIO

A titolo di compenso per le ore di lavoro effettuate in più del normale orario e nelle giornate festive, sarà corrisposto al personale dipendente una gratifica annuale fissata forfettariamente in giorni 15 di stipendio.

Art. 8.

Per ogni altra norma si fa integrale riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro del 6 agosto 1957 per i Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali

Art. 9.

Sono salve le condizioni di miglior favore per i Dirigenti di cui ai precedenti contratti provinciali o a quelli individuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 8 SETTEMBRE 1959 INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 21 OTTOBRE 1958, PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, DA VALERE PER LA PROVINCIA DI CREMONA

L'anno 1959 addì 8 del mese di settembre, presso la sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori di Cremona

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente comm. *Francesco Achilli*

e

l'ASSOCIAZIONE DEI DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI di aziende agricole e forestali della provincia di Cremona rappresentata dal d. t. *Gaetano Tronco*

si è stipulato il presente Contratto Provinciale Collettivo di Lavoro Integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati Tecnici ed Amministrativi di aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 21 ottobre 1958.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto decorre dall'8 settembre 1959 ed avrà la durata di un anno e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza. Detto Contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della Provincia di Cremona.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente Contratto si applica, si classificano in impiegati di concetto di 1ª e 2ª categoria ed impiegati d'ordine tecnici ed amministrativi.

L'appartenenza degli impiegati alle categorie di concetto o d'ordine si desume dalla natura delle effettive mansioni esplicate dall'impiegato.

Impiegati di concetto di 1ª categoria: Sono classificati tali gli impiegati muniti di delega rilasciata dal datore di lavoro o chi per esso e che con autonomia di concezione ed apporto di iniziativa collaborano nel campo tecnico ed amministrativo o in entrambi, per il maggior rendimento dell'azienda.

Impiegati di concetto di 2ª categoria: Sono qualificati tali gli impiegati che, in base alle disposizioni loro impartite, curano l'esecuzione di esse, esplicando funzioni di concetto nel ramo tecnico amministrativo, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compiti loro assegnati.

Impiegati d'ordine di 3ª categoria: Sono qualificati tali gli impiegati che secondo gli ordini ricevuti, caso per caso curano l'esecuzione di determinati lavori, assistono all'esatta esecuzione dei lavori stessi senza apporto di iniziativa nè autonomia.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Agli effetti della determinazione dei minimi di stipendio, le aziende agricole sono classificate come appresso:

Grandi aziende: sono quelle aventi una superficie complessiva superiore ai 150 Ettari;

Medie aziende: sono quelle che hanno una superficie superiore ai 60 Ettari e fino a 150 Ettari;

Piccole aziende: sono quelle che hanno superficie complessiva inferiore a 60 Ettari.

Art. 5.

RETRIBUZIONI MENSILI

(minimi di stipendio fissati l'11-11-1956)

Grandi aziende:

Impiegati di I categoria	L. 86.000
Impiegati di II categoria	» 69.000
Impiegati di III categoria	» 50.000

Medie aziende:

Impiegati di I categoria	L. 70.000
Impiegati di II categoria	» 58.000
Impiegati di III categoria	» 48.000

Piccole aziende:

Impiegati di I categoria	L. 58.000
Impiegati di II categoria	» 50.000
Imipegati di III categoria	» 45.000

Agli impiegati tecnici ed amministrativi in possesso di laurea, i minimi di stipendio saranno aumentati del 12% e per quelli in possesso di diploma o titolo equipollente dell'8%.

Alle donne: Il 70% della retribuzione fissata per ogni singola categoria.

Art. 6.

GENERI IN NATURA - CASA DI ABITAZIONE

All'impiegato agricolo dovrà essere fornita una casa di abitazione decorosa provvista di illuminazione e di ampiezza sufficiente per esso e per la sua famiglia.

Così pure dovrà essere assegnato un appezzamento di terreno da adibirsi ad orto.

Qualora non sia possibile al conduttore l'assegnazione all'impiegato dipendente della casa e dell'orto, il prestatore d'opera avrà diritto ad un compenso sostitutivo fissato forfettariamente in L. 30.000 annuali.

L'impiegato agricolo avrà diritto al prelievo di n. 30 quintali di legna da ardere.

E' in facoltà del prestatore d'opera richiedere al conduttore l'assegnazione di generi in natura nella misura necessaria al mantenimento della propria famiglia.

Tali generi saranno pagati dal richiedente secondo i bollettini delle medie annuali fissate dalla Camera di Commercio di Cremona.

Art. 7.

INDENNITÀ COMPENSATIVA LAVORO STRAORDINARIO

A titolo di compenso per le ore di lavoro effettuate in più del normale orario e nelle giornate festive sarà corrisposta al personale dipendente una gratifica annuale fissata forfettariamente in giorni 15 di stipendio.

Art. 8.

Per ogni altra norma si fa integrale riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 ottobre 1958 per gli impiegati agricoli.

Art. 9.

Sono salve le condizioni di miglior favore degli impiegati di cui ai presenti Contratti Provinciali od a quelli individuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 marzo 1961, n. 434.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 4 febbraio 1949, relativo agli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, con l'intervento della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1950, relativo agli impiegati dipendenti dalle aziende industriali produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto che precede; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 120 del 21 novembre 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 4 febbraio 1949 e 1° aprile 1950, relativi agli operai ed agli impiegati dipendenti dalle aziende industriali produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 18 marzo 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *maggio* 1961

Atti del Governo, registro n. 136, *foglio n.* 155. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 4 FEBBRAIO 1949 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI PETTINI CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Addì 4 febbraio 1949, in Milano,

tra

l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Sig. *Armando Jäncke*, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: *Oreste Guenzani*, Dott. *Ferrazzi Claudio*, *Cattaneo Marco*, *Marelli Enrico* e Rag. *Bergamaschi Ettore*, in rappresentanza dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Varese, e Dottore *Jori* in rappresentanza dell'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza; con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie (F.I.L.L.A.V.) nella persona del suo Segretario Responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini*, rappresentato per delega dal Sig. *Rossi Antonio*, assistito dal Sig. *Ambrosetti Renato;* con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal Dott. *Gattamorta Giordano;*

e

la Federazione Unitaria Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie (F.U.L.L.A.V.) nella persona del suo Segretario Nazionale *Marini Lino*, assistito dai Signori: *Bernabò Mario*, *Mazzucchelli Carlo* e *Crespi Eugenio;* con l'intervento della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori, rappresentata dal Rag. *Alberto Cajelli*, Vice Segretario Confederale;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per le aziende produttrici di pettini con qualsiasi materia prima fabbricati.

Per le aziende produttrici di pettini in corno ed unghia, il presente contratto trova applicazione anche per l'eventuale annessa preparazione della suddetta materia prima.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica per la quale è stato assunto e la relativa paga.

Art. 3.

DOCUMENTI - RESIDENZA - DOMICILIO

Per l'assunzione l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;
2) tessere e libretti delle Assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;
3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda, di richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, in data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro per le occupazioni antecedenti semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

L'azienda rilascerà ricevuta per i documenti che trattiene in deposito.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora, ed a notificare i successivi mutamenti, ed a consegnare dopo l'assunzione lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni famigliari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'operaio potrà essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei giornate lavorative, durante il quale sarà reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso, nè indennità.

Tale periodo potrà essere di comune accordo prorogato a 15 giorni lavorativi.

Tale accordo dovrà risultare da comunicazione scritta al lavoratore.

La paga fissata all'operaio decorre dal primo giorno di assunzione; e può in ogni caso essere inferiore al corrispondente minimo contrattuale per la categoria alla quale viene assegnato.

L'operaio che viene trattenuto al lavoro oltre il periodo di prova, si intende tacitamente confermato in servizio.

L'operaio che nel corso o al termine del periodo di prova non venga trattenuto o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute in base alla paga fissata all'atto dell'assunzione, corrispondente al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Il servizio prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

L'assegnazione della qualifica agli operai verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

CATEGORIA OPERAI:

Specializzati — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richieda specifiche non comuni capacità tecnico-pratiche, conseguite con adeguato tirocinio.

Qualificati — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche, conseguite con adeguato tirocinio.

Comuni — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di classificazione superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico, di pulizia e analoghi lavori di fatica, anche se compiuti in reparti di produzione, e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

NOTA — Per l'assegnazione alle categorie superiori e per la durata del tirocinio, si terrà debito conto dell'eventuale appropriata preparazione conseguita in scuole professionali.

CATEGORIA OPERAIE:

Prima categoria — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità, che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Seconda categoria — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

Terza categoria — Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri, e comunque lavori che non richiedono periodo di tirocinio.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal terzo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 40 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, breve richiamo alle armi o di operaia assente per maternità, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'operaio al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e con carattere di prevalenza.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire a regime normale negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 10.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai ad altri lavori;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Lo stesso trattameno (comprensivo della percentuale minima di cottimo) verrà usato al lavoratore cottimista.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il preavviso.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i quaranta giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 13.

FESTIVITA NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività nazionali quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge.

Per il trattamento economico delle festività nazionali restano ferme le disposizioni di legge e degli accordi interconfederali in materia.

Inoltre sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1. Capodanno: 1° gennaio;
2. Epifania: 6 gennaio;
3. S. Giuseppe: 19 marzo;
4. Ascensione: mobile;
5. Corpus Domini: mobile;
6. SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
7. Assunzione: 15 agosto;
8. Ognissanti: 1° novembre;
9. Immacolata Concezione: 8 dicembre;
10. Natale: 25 dicembre;
11. La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre le 11 sopra elencate, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato con le nuove solennità riconosciute.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora non coincidano, con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione (paga base più *contingenza*) intendendo per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (paga base più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 e comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per gli operai addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale, o nei giorni di festività nazionale previsti dall'art. 13 del presente contratto. Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali, il trattamento viene regolato con l'art. 13 del presente contratto.

Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale: 20 %;

2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi: 35 %;

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 30 %;

4) lavoro effettuato in turni avvicendati: turno notturno: 10 %;

5) lavoro straordinario festivo: 60 %.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza secondo le misure note al momento della liquidazione delle maggiorazioni stesse.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La prestazione per i guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per lavoro notturno.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 16 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 16 %.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua volontà e capacità, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 16.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 18.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. L'eventuali frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno arrotondati a mese intero.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (paga base + contingenza) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° al 12° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): dal 12° anno compiuto di anzianità in poi.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita scondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un ventiquattresimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati e le eventuali frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno, il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Chiarimento a verbale.

Nell'ipotesi di ferie collettive si chiarisce che quando l'operaio non usufruisce delle ferie intere per la mancanza dell'anzianità di 12 mesi, per i giorni non retribuiti dal datore di lavoro si fa riferimento al deliberato della Cassa Integrazione in quanto vigente che ha ammesso l'intervento della stessa.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso previsto al predetto accordo.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potra essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova e non in preavviso avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;
2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda in attesa dell'emanazione della relativa regolamentazione di legge, praticherà alle opraie gestanti il seguente trattamento:

a) conservazione del posto per un periodo di sei mesi, di cui tre prima e tre dopo il parto;

b) corresponsione per i primi tre mesi dell'assenza prima del parto e per le sei settimane successive di 2/3 della retribuzione (paga e contingenza) che avrebbero percepito se avessero normalmente lavorato.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al comma *a*).

Le presenti norme cesseranno di avere vigore con l'emanazione di norme di legge o di accordi interconfederali in materia.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 38 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 26.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dell'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 31.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente

Art. 32.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 33.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, e le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 36.

Art. 35.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'art. 8 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso dal datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluta alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZA

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 35 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 35 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 35.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine, di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento:

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;

g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 36, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante comunicazione scritta, con preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 36 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, una indennità di licenziamento pari a:

4 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

6 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 5° fino all'11° anno compiuto;

8 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre l'11° anno e fino al 18° anno compiuto:

10 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 18° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto, ma avrà valore per le anzianità che andranno a maturare a partire dal 1° gennaio 1949.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturata a tutto il 31 dicembre 1948, sarà dovuta all'operaio, all'atto del licenziamento, la relativa indennità nella misura prevista dai preesistenti contratti di lavoro.

L'indennità di contingenza deve essere computata agli effetti dell'indennità in questione, a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per quel minore periodo di servizio prestato.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 38:

1) il 40 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 2 ai 6 anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 6 e fino ai 12 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100% dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 38 e 37 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 43.

MENSA AZIENDALE

In relazione alla situazione contingente per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 44.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 45.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 46.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 47.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° gennaio 1949 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° APRILE 1950 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI PETTINI CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

In Milano, addì 1° aprile 1950

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI INDUSTRIE VARIE nella persona del suo Presidente, Conte *Lorenzo Pozzo Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Sig. *Armando Jäneke*, Presidente del Raggruppamento Nazionale Fabbricanti Pettini, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg. *Oreste Guenzani*, *Ferrazzi Claudio*, *Cattaneo Marco* e dall'avv. *Urani*, dell'UNIONE INDUSTRIALI DI TORINO, dal Dott. *Zanzola*, dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, dal Dott. *Jori*, della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di Monza e della Brianza; con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal suo Segretario responsabile, Sig. *Alfonso Raguzzini*, dal Segretario Nazionale Rag. *Gaetano Fanelli* e dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale: Sig. *Angelo Tagliabue* e Sig. *Rossi Antonio*;

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal proprio Segretario Generale, *Paolo Bellandi* e dal Vice-Segretario Generale, *Mariani Lino*, assistiti dagli impiegati: Rag. *Menejou Guglielmo*, Dott. *Brunetti Luigi*, Sig. *Cionferoni Luigi*, *Premoli Francesco* e dal Rag. *Lion*;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di *pettini con qualsiasi materia prima fabbricati* e per tutti gli impiegati da esse dipendenti.

Per le aziende produttrici di pettini in corno ed unghia, il presente contratto trova applicazione anche per l'eventuale annessa preparazione della suddetta materia prima.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto, a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti, a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

La categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria: impiegati di concetto con funzioni* direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª categoria: impiegati di ordine (suddivi in gruppo *A* e gruppo *B* - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, pu rio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex

novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge lavorino, la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1 gennaio (Capodanno);
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) (Ascensione);
5) (Corpus Domini);
6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1 novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (S. Natale);
11) (La ricorrenza del patrono della località ove ha sede lo stabilimento);
12) 26 dicembre (S. Stefano);
13) (Lunedì di Pasqua).

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro in giorni festivi	40 %
lavoro straordinario notturno	50 %
lavoro straordinario festivo	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retribuiti di cui ai punti *a*), *b*), *c*), del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retribuito complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragione di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive Organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza della anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza.

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimeno porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico della azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda in tale evenienza, conserverà il posto alla impiegata per un periodo di 6 mesi corrispondendole la intiera retribuzione mensile durante i primi tre mesi e metà retribuzione mensile per gli altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 32 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per il periodo suddetto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale o di legge, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino a concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale: non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma:

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur, essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	MESI DI PREAVVISO		
	Categoria 3ª	Categoria 2ª	Categoria 1ª
Fino a 5 anni non compiuti.	1	1 ½	2
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½	2	3
Oltre 10 anni.	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare i rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi

della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinquetrentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % a dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli artt. 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1950 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 49.

NORMA TRANSITORIA

Il presente Contratto Collettivo s'intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e le dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte degli impiegati ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151928) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C